
DAJ-AE-099-08
15 de abril de 2008

Señor
Rafael Enrique Cordero Ureña
Secretario General UTCA
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE A.N.D.E.
Apartado postal 6900-1000, San José
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota trasladada a nuestras oficinas el 21 de julio del presente año, por el Departamento de Organizaciones Sociales de este Ministerio, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, respecto a la entrega de cartas que la Caja de Ande le ha hecho a algunos empleados, donde les indica que les da un plazo de dos años para estudiar, debido a que el puesto desempeñado así lo amerita. La Unidad de Recursos Humanos de la Institución, dice que eso lo requiere la SUGEF, ya que se debe cumplir con un manual de puestos que existe. Al respecto nos consulta propiamente, si la Institución puede hacer lo anterior, cuando hace diez años los empleados fueron finiquitados e inmediatamente contratados, sin solicitar en ese contrato un título de estudios referente a cada uno de los puestos.

En nuestra legislación no existen normas que regulen situaciones como la descrita en su nota, por ello debemos acudir a criterios generales para dar respuesta a su inquietud.

El patrono, como organizador y dueño de la empresa, tienen poderes amplios en cuanto a la administración de la misma, por ello está facultado para evaluar los puestos, las actividades, hacer manuales, etc. Si en determinado momento, los trabajadores que tiene laborando en su empresa no cumplen los requisitos por haberse modificado alguna de las circunstancias internas o externas, está facultado para rescindir los contratos de los trabajadores que ya no tienen el perfil que requiere por diferentes motivos. Aunque el trabajador afectado no tenga ninguna responsabilidad por el cambio en las necesidades de la empresa, lo cierto es que el patrono tampoco está obligado a mantenerlo en su empleo si no cumple los nuevos requerimientos.

Lamentablemente en Costa Rica existe el derecho al libre despido, ello implica, que salvo que se trate de trabajadores cubiertos por fueros especiales como por ejemplo la trabajadora en estado de embarazo, dirigente sindical, menor de edad, el patrono puede tomar la decisión, en cualquier momento, de rescindir los contratos con sus trabajadores por supuesto con el pago de las prestaciones correspondientes (aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía).

En el caso planteado en su nota, el patrono está otorgando 2 años de plazo para que los trabajadores se ajusten a los nuevos perfiles que requiere la empresa, esta actitud patronal evidentemente conlleva buena fe por parte de aquél, ya que como dije anteriormente, podría haber acudido a los despidos con responsabilidad patronal sin entrar a conceder plazos de ninguna especie. Por ello, consideramos que lo más prudente, como organización sindical que es la que usted representa, es sentarse a conversar amigablemente con su patrono, ya sea para que extienda el plazo concedido, o para lograr en la medida de la posible, la reubicación de los trabajadores que no se ajustan a los nuevos perfiles, de lo contrario, lamentablemente el patrono podrá, en cualquier momento rescindir los contratos con el respectivo pago de las liquidaciones que correspondan.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

IBV.-ihb
Ampo 4 D).